



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y clima institucional en la
Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Coronación Oshikawa, Melina Casandra

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejía, Rafael

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DE JURADO

.....
Dr. Gutiérrez Rodulfo Enrique Maximo
Presidente

.....
Mg. Huamán Rojas Edson Abel
Secretario

.....
Dr. Chamorro Mejía Rafael
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia y de manera especial a mi querida madre, por su inmenso amor, sacrificio constante y apoyo incondicional en todo momento; por hacer realidad y ser parte de mis metas, proyectos y sueños.

Melina C. Coronación Oshikawa.

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a DIOS por regalarme la vida, por su inmensa bondad, protección constante, bendición y ser mi guía en la realización de mis metas.

A la Universidad Cesar Vallejo, en referencia a sus catedráticos y la planta académica, por la preocupación permanente en mejorar la educación del país, impartiendo conocimiento, innovación y experiencia en el desarrollo profesional y personal.

Con mucho afecto y admiración a mi madre Elsa Oshikawa Pérez, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, su apoyo incondicional en mi educación y por sus sabios consejos en la construcción de mi proyecto de vida.

A mis hermanos Katty Espinoza Oshikawa y John Coronación Oshikawa, por su amor, comprensión y apoyo en mi superación profesional y personal.

Al alcalde Sr. Carlos Aguirre Mendoza y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, por su colaboración en esta presente investigación.

Al Dr. Rafael Chamorro Mejía, asesor del presente trabajo de tesis, por su orientación y apoyo en la redacción del presente ejemplar.

Finalmente, a mis amigos y colegas de la maestría que apoyaron en la ejecución de este humilde ejemplar y aquellos seres queridos que partieron antes de tiempo.

Melina C. Coronación Oshikawa.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada; Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017, con la finalidad de determinar la relación significativa de la gestión administrativa con el clima institucional.

Asimismo, el trabajo de investigación está dividido de la siguiente manera: Capítulo I Introducción, Capítulo II Método, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones y Capítulo VII Referencias.

Por lo que el presente trabajo se pone a consideración de los Señores Jurados; dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

Melina C. Coronación Oshikawa.

INDICE

CARATULA	i
PÁGINA DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE CUADROS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	14
INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema	27
1.4.1 Problema general	27
1.4.2 Problemas específicos	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	29
1.6.1 Hipótesis general	29
1.6.2 Hipótesis específicas.....	29
1.7 Objetivos	30
1.7.1 Objetivo general	30
1.7.2 Objetivos específicos	30
CAPITULO II MÉTODO	31
2.1 Método.....	31
2.1.1 Método general.....	31
2.1.2 Método específico	31

2.2 Tipo de Investigación.....	32
2.3 Diseño de Investigación.....	32
2.4 Variables	33
2.4.1 Operacionalización de las variables	33
2.5 Población y Muestra.....	36
2.5.1 Población	36
2.5.2 Muestra	36
2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	37
2.6.1 Técnica.....	37
2.6.2 Instrumento.....	37
2.6.3 Validez y Confiabilidad	40
2.7 Métodos de Análisis de Datos	43
2.8 Aspectos Éticos.....	44
CAPITULO III RESULTADOS	45
3.1 Descripción de Resultados	45
3.2 Contrastación de Hipótesis.....	54
CAPITULO IV DISCUSIÓN.....	64
CAPITULO V CONCLUSIONES.....	69
CAPITULO VI.....	71
RECOMENDACIONES	71
CAPITULO VII REFERENCIAS	72
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.....	36
Tabla N° 2: Muestra Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez	37
Tabla N° 3: Resultados de la dimensión planificación.....	46
Tabla N° 4: Resultados de la dimensión organización.....	47
Tabla N° 5: Resultados de la dimensión dirección.....	48
Tabla N° 6: Resultados de la dimensión control.....	49
Tabla N° 7: Resultados de la dimensión cambio, desarrollo y estrategia	50
Tabla N° 8: Resultados de la dimensión comunicación.....	51
Tabla N° 9: Resultados de la dimensión liderazgo, poder y política.....	52
Tabla N° 10: Resultados de la dimensión estrés conflicto y negociación.....	53
Tabla N° 11: Correlación entre las variables gestión municipal y clima institucional.....	55
Tabla N° 12: Prueba de Chi cuadrado	
Tabla N° 13: Correlación entre las dimensiones planificación y cambio, desarrollo y estrategia.....	57
Tabla N° 14: Prueba de Chi cuadrado.....	57
Tabla N° 15: Correlación entre las dimensiones organización y comunicación...	59
Tabla N° 16: Prueba de Chi cuadrado.....	59
Tabla N° 17: Correlación entre las dimensiones dirección y liderazgo, poder y política.....	60
Tabla N° 18: Prueba de Chi cuadrado.....	61
Tabla N° 19: Correlación entre las dimensiones control y conflicto y negociación.....	62
Tabla N° 20: Prueba de hipótesis.....	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1:	Resultados de la dimensión planificación.....	46
Gráfico N° 2:	Resultados de la dimensión organización.....	47
Gráfico N° 3:	Resultados de la dimensión dirección.....	48
Gráfico N° 4:	Resultados de la dimensión control.....	49
Gráfico N° 5:	Resultados de la dimensión cambio, desarrollo y estrategia.....	50
Gráfico N° 6:	Resultados de la dimensión comunicación.....	51
Gráfico N° 7:	Resultados de la dimensión liderazgo, poder y política.....	52
Gráfico N° 8:	Resultados de la dimensión estrés conflicto y negociación.....	53

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Resumen de procesamiento de casos variable: gestión administrativa.....	42
Cuadro N° 2: Confiabilidad de la variable: gestión administrativa.....	42
Cuadro N° 3: Resumen de procesamiento de casos variable: clima institucional.....	43
Cuadro N° 4: Confiabilidad de la variable: clima institucional.....	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado; Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017; planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

La investigación fue de tipo no experimental con un diseño correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 65 trabajadores y la muestra fue conformada por el 100% de la población, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, los datos obtenidos se procesaron mediante tablas de frecuencia y porcentual; se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para las correlaciones y para la prueba de hipótesis.

En los resultados finales de la investigación se demuestra que, si existe relación significativa entre las dos variables de estudio, determinado mediante el coeficiente de Rho de Spearman (ρ) = 0.746; al verificar dicha relación en la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa alta entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

Palabras claves: gestión administrativa y clima institucional.

ABSTRACT

The present research work titled; Administrative management and institutional climate in the Puerto Bermúdez District Municipality, 2017; proposed as general objective: To determine the relationship between administrative management and institutional climate in the Puerto Bermúdez District Municipality, 2017.

The research was of non-experimental type with a correlational design, the study population consisted of 65 workers and the sample was conformed by 100% of the population, for data collection the survey technique was used with its instrument el questionnaire, the data obtained were processed using frequency and percentage tables; Spearman's Rho coefficient was used for the correlations and for the hypothesis test.

In the final results of the research it is shown that, if there is a significant relationship between the two study variables, determined by Spearman's Rho coefficient (ρ) = 0.746; when verifying said relation in the test of hypotheses is a probability (Sig.) equal to 0,000 smaller than 0,05, with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is to say, there is a significant high relation between management administrative and institutional climate in the District Municipality of Puerto Bermúdez, 2017.

Key words: administrative management and institutional climate.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Las Municipalidades para que puedan cumplir con sus competencias municipales, que son el conjunto de funciones atribuidas por la Constitución Política del Estado y desarrolladas en la Ley Orgánica de Municipalidades debe contar con un marco general que toda Administración Pública, tiende a decidir, libremente o no, determinados asuntos como de orden legal y de administración; como son normas legales y las competencias administrativa, con la finalidad de que cada Municipio se constituya en una institución de garantía; brindando bienestar a los vecinos a través de una adecuada prestación de los servicios públicos locales y la ejecución de obras de infraestructura local para satisfacer las crecientes necesidades de la población.

En el desarrollo de la gestión de los gobiernos locales, se ha detectado la existencia de diferencias y/o desviaciones que inciden negativamente en el cumplimiento de los objetivos y metas. Tales aspectos se tornan repetitivos y el no superarlos oportunamente puede dar lugar a que no solo se agudicen las deficiencias existentes, sino que además ocasionen problemas de mayor magnitud.

Las Municipalidades como órganos del gobierno local, tienen asignado entre otras funciones la organización, reglamentación y en su caso la administración

de los servicios públicos, la planificación del desarrollo urbano y rural y ejecución de obras de infraestructura local para satisfacer las crecientes necesidades de la población del país.

Con la utilización de los instrumentos técnicos normativos posibilitará a las Municipalidades Provinciales y Distritales, un buen manejo de los recursos humanos, materiales económicos y financieros, así como reflejar con mucha transparencia los resultados de la Gestión Administrativa.

Las Municipalidades son instancias descentralizadas correspondientes a los niveles de gobierno local, que emanan de la voluntad popular. Es una persona Jurídica de derecho público con autonomía en los asuntos de su competencia. La autonomía Municipal, consiste en la capacidad de gestión, independiente dentro de los asuntos atribuidos como propios de la Municipalidad. Es decir, autonomía Municipal es la capacidad de decidir y ordenar (autonormarse), dentro de sus funciones y competencias exclusivas que no pueden ser ejercidas por ninguna otra institución. La autonomía Municipal tiene tres dimensiones política, económica y administrativa, que consisten en que se le da autoridad para hacer cumplir todos los asuntos que la Ley les ha encomendado para impulsar el desarrollo local.

Bajo la perspectiva de que, las municipalidades tienen autonomía administrativa, es en donde se habla de gestión administrativa, y se relaciona directamente con la administración; es así que Reyes (2007, p. 14), lo define como “Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social”. Es decir que, la administración es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa.

Asimismo, considerando que una Municipalidad es una organización compuesta por elementos humanos, vale meditar sobre su clima; es decir, la comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y

recursos en una sociedad moderna donde el avance acelerado de la ciencia y la técnica la obliga a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo.

En tal sentido describe Chiavenato (2006, p. 321), “El clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización”. El concepto de clima institucional involucra factores estructurales, como el tipo de organización, tecnología utilizada, políticas de la empresa, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales.

En tal sentido, el problema para el presente estudio se concentra en determinar la relación que existe entre el gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

1.2 Trabajos previos

El estudio considera el análisis de los siguientes antecedentes los cuales constituyen fuente de información para el desarrollo de la presente investigación.

Antecedentes Internacionales:

En el trabajo de Meléndez (2015), en su tesis *“Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”*, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. El estudio de tipo explicativo, con un diseño correlacional, con una muestra de 30 personas, a quienes se aplicó un test. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones. El

desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades, sin embargo, el cumplimiento posee un valor moderado. No existen modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores.

Se ubica la investigación de Olaizola (2012), en su tesis "*Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo*", Universidad de Carabobo, Valencia. El estudio de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, con una muestra de 19 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Es importante destacar que, aunque la mayoría de las funciones gerenciales son realizadas, mientras que la constancia de las mismas no lo es. Los docentes consideran que la presencia del personal directivo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución, requiere de su presencia efectiva y tomando en cuenta la cantidad de personas en este cargo es posible que lo hagan, siempre y cuando se distribuyan las funciones de forma equitativa. En este mismo orden de ideas, el cuerpo directivo muestra debilidades en las competencias que debe poseer como parte de su perfil laboral; es decir, que manifiestan incapacidad en el cumplimiento de algunas de sus funciones por la falta de habilidades técnicas, dominio de métodos y equipos esenciales para el cumplimiento de sus funciones, como lo son el uso de computadores y medios electrónicos para facilitar el envío y recepción de información. Aunque al final cumplen con la mayoría de sus asignaciones como directivos, la calidad de las mismas no demuestra la eficiencia que deberían tener.

Tenemos el estudio de Peñafiel (2011), en su tesis "*Análisis del proceso de gestión administrativa y clima organizacional en la franquicia KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) en el distrito metropolitano de Quito*", Universidad Tecnológica Israel, Quito. El estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 61 sujetos, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

La existencia de un manejo inadecuado del clima organizacional en la franquicia KFC, se debe a la falta de organización de la empresa en cuanto al ambiente del trabajo. El análisis del Sistema de Gestión Administrativa y el Manejo del Clima Organizacional, permitió identificar la ausencia de una planificación estratégica y una organización sustentada en una Administración por Procesos. Hay que destacar que no todos los del ámbito administrativo, incluyendo a los jefes tienen una formación académica o criterio formado para poder evaluar el desempeño de los empleados.

Otro trabajo de Garza (2010), en su tesis *“El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas”*, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas. El estudio de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, con una muestra de 93 empleados, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto, es decir, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Antecedentes Nacionales:

Se localiza el trabajo de Huamani (2015), en su tesis *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes,*

del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013”, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa El Salvador. El estudio de tipo aplicada, con una muestra de 60 empleados, a quienes se aplicó una encuesta. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El personal de conducción de trenes del metro de lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de lima, línea1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral

En el estudio de Pérez y Rivera (2015), en su tesis *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”*, Universidad Nacional de Amazonía Peruana, Iquitos. El estudio de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental - transeccional, con una muestra de 107 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.

Asimismo, se identifica el trabajo de Antezana y Ccanto (2015), en su tesis *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica - 2012”*, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. El estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, con una muestra de 34 trabajadores,

a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El clima organizacional; expresado en el potencial humano, influye en un 58.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima organizacional; correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 64.7% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El Clima Organizacional; expresado en la cultura de la organización influye en un 85.3% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Otro estudio, es el trabajo de Carruitero y Riccer (2014), en su tesis *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad – 2014”*, Universidad Privada del Norte, Trujillo. El estudio de tipo transeccional o transversal, con un diseño no experimental, con una muestra de 17 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los colaboradores dentro de la organización; por ende, se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. Se propuso el plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional la Libertad, tomándose en cuenta: mejora de las condiciones físicas y

ambientales de la gerencia de contrataciones, realizar un trabajo encaminado al mejoramiento de la organización laboral, lograr una adecuada cohesión grupal, mejorar métodos y estilos, mejorar el proceso de toma de decisiones, elaborar programas de capacitación, establecer formas de reconocimiento, reducir los niveles de estrés laboral y trabajar con profesionalidad.

También encontramos el estudio de Aldana (2013), en su tesis *“La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín”*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El estudio de tipo básica, con un diseño correlacional, con una muestra de 90 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación estadísticamente significativa ($r = 0,056$) entre la variable: gestión institucional, y la variable: clima laboral. Esto significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional que, a su vez, también se da en un nivel regular en las instituciones educativas N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima” de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Gestión

Asimismo, A.F.A. Editores Importadores (2006, p. 541), menciona que, “Gestión es gestionar o hacer diligencias conducentes al logro de un negocio”. En muchos casos se confunde, especialmente en el sentido jurídico, con administración.

Describe Alles (2011, p. 200), “Gestión son las acciones conducentes al logro de un objetivo”. El término gestión puede abarcar una larga lista de

actividades, pero siempre se enfoca en la utilización eficiente de los recursos, en la medida en que debe maximizarse sus rendimientos.

Gestión administrativa

Hablar de gestión administrativa es hablar de administración, por lo tanto, describe Soria (2012, p. 21), “Conjunto de acciones desarrolladas para la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de una entidad, a nivel técnico e institucional”. Se puede conceptualizar a la administración como el esfuerzo humano coordinado para obtener la optimización de todos los recursos a través del proceso administrativo, a fin de lograr los objetivos constitucionales.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 4), “Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz”. Administrar es una de las actividades humanas más importantes; desde que las personas empezaron a conformar grupos para lograr metas que no podían cumplir como individuos, la administración ha sido esencial para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales.

Por la misma tendencia Chiavenato (2006, p. 10), menciona que, “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. Es decir, la administración es el proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr los objetivos de una organización formal.

Reflexionando las definiciones anteriores, toca referir sobre gestión administrativa, y hace mención Soria (2012, p. 154), “Acciones necesarias que se realizan para el desarrollo operativo de los programas que están a cargo de la institución”. Vale decir que, es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las

fases del proceso administrativo, los cuales son: planear, organizar, dirigir y controlar.

Dimensiones

Chiavenato (2001), plantea el proceso administrativo, el cual tiene los siguientes componentes: Planeación, organización, dirección y control; los cuales, acorde con la temática se considerará como las dimensiones de la variable gestión administrativa. El proceso administrativo es un medio de integrar diferentes actividades para poner en marcha la estrategia empresarial. Después de definir los objetivos empresariales y formular la estrategia que la empresa pretende desarrollar, analizando el ambiente que rodea la empresa, la tarea que debe desempeñarse y la tecnología que se utilizará, así como las personas involucradas, debe administrarse la acción empresarial que pondrá en práctica la estrategia seleccionada.

Es así que, Chiavenato (2001), se entiende por planeación al accionar que está vinculado a planear; este verbo, por su parte, consiste en elaborar un plan. A través de la planeación, una persona u organización se fija alguna meta y estipula qué pasos debería seguir para llegar hasta ella. En este proceso, que puede tener una duración muy variable dependiendo del caso, se consideran diversas cuestiones, como ser los recursos con los que se cuenta y la influencia de situaciones externas.

Respecto a organización puede emplearse con dos significados diferentes: La primera, organización como unidad o entidad social, en donde las personas interactúan para alcanzar objetivos específicos; En este sentido, la palabra organización denota toda empresa humana creada intencionalmente para alcanzar objetivos determinados; las empresas constituyen un ejemplo de organización social, desde este punto de vista, la organización puede concebirse desde dos aspectos, como organización formal u organización informal. La segunda, organización como función administrativa y parte del proceso administrativo; en este sentido, organización significa estructurar e

integrar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarles sus atribuciones. Complementando, organización es aplicar el principio de orden, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar (Chiavenato, 2001).

Referente a dirección, se relaciona directamente con la manera como deben alcanzarse los objetivos mediante la actividad de las personas que conforman la organización; una vez establecidos los objetivos, trazadas las estrategias para alcanzarlos, definida la planeación, detallados los programas y procedimientos, la puesta en marcha compete a la función de dirección, que se preocupa por la ejecución de las operaciones y el logro de los objetivos (Chiavenato, 2001).

Finalmente, el control favorece la medición y la evaluación de los resultados de la acción empresarial obtenida a partir de la planeación, la organización y la dirección; ningún plan está completo y terminado hasta que se hayan elaborado los medios para evaluar sus resultados y consecuencias; un plan sin su correspondiente control es lo mismo que tratar de elevar una cometa sin cola (Chiavenato, 2001).

Clima institucional

La motivación individual se refleja en el clima de la organización, las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado continuo de adaptación, en el cual no se busca simplemente satisfacer las necesidades primarias, sino más bien las de orden superior. La frustración, por no satisfacer necesidades más elevadas, provoca muchos problemas de adaptación. Como la satisfacción de esas necesidades superiores generalmente depende de personas que están en puestos de autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de la adaptación y la inadaptación de las personas.

Bajo ese argumento, García (2009, p. 45), “Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Asimismo, manifiesta Arancibia y Marchant (2006, p. 133), “El clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo”. El clima es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, por otro. Los cambios y las innovaciones en gestión son percibidos de un modo particular por las personas en la organización; ellos se verán afectados y a su vez afectando al clima contingente al proceso de cambio.

Dimensiones

Chiavenato (2009), diseña la dinámica de la organización, el cual tiene los siguientes elementos: Comunicación; liderazgo, poder y política; estrés, conflicto y negociación; cambio, desarrollo y estrategia organizacional; los que, en relación al estudio serán considerados como dimensiones de la variable clima institucional. Las organizaciones son la palanca del desarrollo económico y social, producen bienes y servicios, impulsan la innovación y el progreso; el grado de desarrollo de una nación depende fundamentalmente de la calidad y superioridad de sus organizaciones, son importantes para las naciones y las personas; en ellas pasamos la mayor parte de nuestras vidas.

De tal forma que, Chiavenato (2009), se comprende que comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información acerca de ellas; además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación, esta es indispensable para el funcionamiento de la organización. A pesar de todos los avances de la informática y las telecomunicaciones, la comunicación entre las personas todavía deja mucho que desear, porque no depende de la tecnología, sino del esfuerzo de la gente y de aquello que las rodea; es un proceso que ocurre en el interior de las personas.

Con respecto a liderazgo, poder y política; el liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes; en esa relación siempre existe un líder (la persona que influye) y los liderados (los sometidos a su influencia); el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan; y la política es el poder en acción, o sea, la aplicación de la autoridad para obtener resultados. Una de las preocupaciones de las organizaciones modernas es convertir a sus administradores y gerentes en verdaderos líderes, los tipos de poder definen la influencia sobre las personas; los comportamientos políticos son comunes en las organizaciones, el liderazgo es uno de los temas centrales del comportamiento organizacional (Chiavenato, 2009).

Lo que corresponde a estrés, conflicto y negociación; el concepto de estrés está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno; un conflicto es un proceso de oposición y confrontación entre individuos o grupos de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos que consideran valiosos y al mismo tiempo impedir que la parte opositora logre sus propias metas; la negociación es un proceso de toma de decisiones entre partes interdependientes que no comparten preferencias idénticas, por medio de la negociación, las partes

deciden lo que cada una debe dar y recibir en sus relaciones. Una de las causas que genera estrés puede ser por algún tipo de conflicto dentro de la organización, y si esto es detectado a tiempo la prioritario seria darle solución al problema con una negociación entre las partes involucradas, de esta manera evitar mayores complicaciones en un futuro inmediato (Chiavenato, 2009).

Para finalizar cambio, desarrollo y estrategia organizacional; cambiar es pasar de un estado a otro, es la transición de una situación a otra, el cambio implica transformación, alteración, interrupción y ruptura; el desarrollo organizacional es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos, que pretende mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de las personas; la estrategia se refiere al futuro de la organización, en general, está orientada al largo plazo y suele plantear objetivos globales, por ello resulta indispensable definir y jerarquizar objetivos. Los cambios casi siempre se concentran en los puestos, las personas, los grupos de trabajo y la organización como un todo; y todo cambio apunta a un desarrollo de la organización, lo cual, deberá de ser planteado mediante estrategias para la organización (Chiavenato, 2009).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?

- ¿Qué relación existe entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?
- ¿Qué relación existe entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?
- ¿Qué relación existe entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El motivo principal para plantear la presente investigación se concentra en demostrar la relación significativa entre las variables, gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, por lo que, se hace necesario saber cómo se están manifestando realmente las variables en el entorno estudiado. De los resultados que se obtengan en el presente proyecto, servirán como modelo para que otros gobiernos locales tomen interés en mejorar la armonía en su organización y que este repercuta en la labor administrativa.

La investigación tiene como estabilidad una justificación teórica, ya que, el resultado de la investigación se puede sistematizar y ser incorporado al campo de la ciencia como aporte teórico. La temática teórica de gestión administrativa y clima institucional que se implantan para la investigación, pueden servir como aportes para futuras investigaciones; manifestándose como un conocimiento científico y no empírico.

Igualmente, los resultados de la investigación serán de utilidad práctica, porque, permitirá demostrar científicamente la relación entre las variables gestión administrativa y clima institucional, asumiendo acciones prácticas que conlleven a mejorar la calidad de la gestión administrativa de la municipalidad con un óptimo clima institucional.

Los resultados de la investigación podrán tenerse en cuenta en la metodología para otros campos, ya que, a través del uso de los métodos, técnicas y

procedimientos se arribaron a resultados válidos y confiables. Esto se puede comprobar con el instrumento para recolección de datos.

El trabajo de investigación tiene una justificación legal, porque encuentra perspectiva en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que tiene por objeto normar la naturaleza, finalidad, competencias, funciones, organización, recursos, patrimonio relaciones e instituciones de apoyo de las municipalidades del país así como el régimen especial de la Capital de la República, conforme lo establece la Constitución Política del Estado. Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

En conclusión, se ve por conveniente que el mencionado estudio es factible, el cual, distingue ideas para próximos estudios.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.
- Existe relación significativa entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

- Existe relación significativa entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.
- Existe relación significativa entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.
- Determinar la relación que existe entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.
- Determinar la relación que existe entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.
- Determinar la relación que existe entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

CAPITULO II MÉTODO

2.1 Método

Como lo describe Grawitz (1974), la causa de la multiplicidad de sentidos que se dan al método, reside en que se usa para designar diversos procedimientos situados a muy distintos niveles, a diferentes grados de abstracción, o al modo como influyen en las etapas más o menos concretas, del proceso de investigación empírica.

2.1.1 Método general

Para el reciente trabajo se utilizará el método científico, como lo especifica Bunge (1969), el método científico es una estrategia que afecta el ciclo completo de investigación, es independiente del tema de estudio la ejecución concreta de cada una de sus operaciones dependerá del grado de conocimiento que se haya desarrollado en relación a este.

2.1.2 Método específico

De este modo, en concordancia con el proyecto de investigación se aplicará el método Correlacional, como lo define Hernández, Fernández y Baptista (2010), este tipo de estudios tiene como finalidad

conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

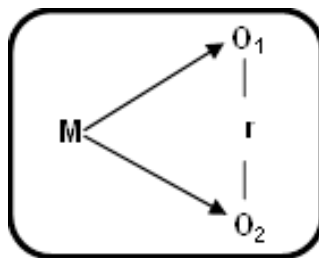
2.2 Tipo de Investigación

Para el presente estudio se considerará la investigación No experimental, tal como lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2010), son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

2.3 Diseño de Investigación

Lo define Arias (1999), el diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado.

En tal sentido el diseño de investigación a emplear será el Correlacional, como lo expresa Abanto (2015), Examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión administrativa

O2 = Clima institucional

r = Correlación

2.4 Variables

Lo detalla Arias (2012), variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.

Por lo tanto, las variables a considerar para el presente estudio son las siguientes:

Variable 1

Gestión administrativa.

Variable 2

Clima institucional.

2.4.1 Operacionalización de las variables

De acuerdo con Kerlinger y Lee (2002), una definición operacional asigna significado a un constructo o una variable al especificar las actividades y operaciones necesarias para medirlo y evaluar la medición. De manera alternativa, una definición operacional constituye una especificación de las actividades del investigador para medir una variable o manipularla.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión administrativa	Son acciones necesarias que se realizan para el desarrollo operativo de los programas que están a cargo de la institución. Soria (2012).	La gestión administrativa será operacionalizada a través del cuestionario con sus dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal. - Administración de recursos materiales. - Administración de recursos financieros. - Administración del trámite documentario y archivo. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal. - Administración de recursos materiales. - Administración de recursos financieros. - Administración del trámite documentario y archivo. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal. - Administración de recursos materiales. - Administración de recursos financieros. - Administración del trámite documentario y archivo. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal. - Administración de recursos materiales. - Administración de recursos financieros. - Administración del trámite documentario y archivo. 	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima institucional	Es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. García (2009).	El clima institucional será operacionalizado a través del cuestionario con sus dimensiones: Cambio, desarrollo y estrategia organizacional; comunicación; liderazgo, poder y política; y estrés, conflicto y negociación.	Cambio, desarrollo y estrategia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio organizacional. - Desarrollo organizacional. - Estrategia organizacional. 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Control. - Motivación. - Expresión de emociones. - Información. 	
			Liderazgo, poder y política	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo basado en rasgos de personalidad. - Liderazgo basado en teorías del comportamiento. - Poder y dependencia. - Comportamiento político. 	
			Estrés, conflicto y negociación	<ul style="list-style-type: none"> - Estrés. - Conflicto. - Negociación. 	

2.5 Población y Muestra

2.5.1 Población

Definiendo la población Levin y Rubín (1996), una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común. El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño vienen dados por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita.

Para el presente proyecto, la población objeto de estudio consta de 65 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

Tabla N° 1		
Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez		
Dependencias	N°	%
Masculino	40	61.50
Femenino	25	38.50
Total	65	100
Fuente: CAP de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez		

2.5.2 Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), una muestra es adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo.

En consecuencia, se considerará como muestra a todos los integrantes de la población, por ser una población pequeña.

Tabla N° 2		
Muestra de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez		
Dependencias	N°	%
Masculino	40	61.50
Femenino	25	38.50
Total	65	100
Fuente: CAP de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez		

2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.6.1 Técnica

Como lo describen Moran y Alvarado (2010), en las ciencias sociales se define como un conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos”; asimismo, sostienen que la encuesta “Consiste en la interrogación sistemática de individuos a fin de generalizar. Se usa para conocer la opinión de un determinado grupo de personas respecto de un tema que define el investigador.

Para el presente estudio se estableció la técnica encuesta, aplicadas en ambas variables de estudio.

2.6.2 Instrumento

Lo puntualiza Arias (1999), los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.

Se utilizará como instrumento el cuestionario para medir las variables de estudio, cada una de ellas distribuidas en cuatro dimensiones, indicadores e ítems.

Ficha técnica del instrumento: sistema de control interno

Cada ítem tiene un valor entre (1 a 3 puntos) y el instrumento consta de (32) ítems. Los cuadros de análisis de datos se presentan en los siguientes baremos:

Para la variable gestión administrativa.

Máximo puntaje	:	$32 \times 3 = 96$
Mínimo puntaje	:	$32 \times 1 = 32$
Rango	:	$96 - 32 = 64$
Amplitud	:	$64 / 3 = 21,33$

Puntuación	Símbolo	Nivel
76 – 96	O	Optimo
54 – 75	M	Moderado
32 – 53	D	Deficiente

Para cada dimensión de la variable gestión administrativa.

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Máximo puntaje	:	$8 \times 3 = 24$
Mínimo puntaje	:	$8 \times 1 = 8$
Rango	:	$24 - 8 = 16$
Amplitud	:	$16 / 3 = 5,33$

Puntuación	Símbolo	Nivel
20 – 24	O	Optimo
14 – 19	M	Moderado
8 – 13	D	Deficiente

Ficha técnica del instrumento: clima institucional

Cada ítem tiene un valor entre (1 a 3 puntos) y el instrumento consta de (32) ítems. Los cuadros de análisis de datos se presentan en los siguientes baremos:

Para la variable clima institucional.

Máximo puntaje	:	$32 \times 3 = 96$
Mínimo puntaje	:	$32 \times 1 = 32$
Rango	:	$96 - 32 = 64$
Amplitud	:	$64 / 3 = 21,33$

Puntuación	Símbolo	Nivel
76 – 96	O	Optimo
54 – 75	M	Moderado
32 – 53	D	Deficiente

Para cada dimensión de la variable clima institucional.

Dimensiones:

- Cambio, desarrollo y estrategia organizacional
- Comunicación
- Liderazgo, poder y política

- Estrés, conflicto y negociación

Máximo puntaje : $8 \times 3 = 24$
Mínimo puntaje : $8 \times 1 = 8$
Rango : $24 - 8 = 16$
Amplitud : $16 / 3 = 5,33$

Puntuación	Símbolo	Nivel
20 – 24	O	Optimo
14 – 19	M	Moderado
8 – 13	D	Deficiente

2.6.3 Validez y Confiabilidad

Validez

Lo especifican Moran y Alvarado (2010), validez es el grado en que un instrumento mide la variable que busca medir, y obtiene los datos que pretende recolectar.

Los instrumentos serán sometidos a la opinión de juicios de expertos para su validación, en este caso, se aplicó conforme persuade la Directiva N° 002-2014/DAA-EPG-UCV, Art. 4; donde consagra, la validación de los instrumentos bajo el criterio de la firma del docente de la experiencia curricular diseño del proyecto de investigación; para luego, estos resultados someterlos a cálculos estadísticos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, para ser aplicado a la muestra.

Apellidos y Nombres del experto	Grado académico	Opinión
CHAMORRO MEJIA RAFAEL	Doctor en ciencias de la educación	Muy buena

Confiabilidad

Lo señalan Moran y Alvarado (2010), confiabilidad es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares.

El coeficiente de confiabilidad de los cuestionarios que sirvió para medir las variables gestión administrativa y clima institucional, fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

En una prueba de pilotaje a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, se alcanzó una puntuación de 0.727 en el análisis de fiabilidad del instrumento gestión administrativa y de 0,832 en el análisis de fiabilidad o puntuación del instrumento clima institucional, lo cual, declara a los instrumentos como válidos y confiables para su aplicación en la presente investigación. Tal como se muestra a continuación:

Cuadro 1

Resumen de procesamiento de casos variable: gestión administrativa

	N°	%
Casos Valido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2

Confiabilidad de la variable: gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,727	32

Como se muestra en los resultados el **coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,727**.

Teniendo como referencia que los valores hallados están comprendidos en la siguiente tabla:

Rangos	Confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Y como se obtuvo 0,727 en el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable gestión administrativa tiene Alta confiabilidad de consistencia interna.

Cuadro 3

Resumen de procesamiento de casos variable: clima institucional

	N°	%
Casos Valido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 4

Confiabilidad de la variable: clima institucional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,832	32

Como se muestra en los resultados el **coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,832**.

Teniendo como referencia que los valores hallados están comprendidos en la siguiente tabla:

Rangos	Confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Y como se obtuvo 0,832 en el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable clima institucional tiene Alta confiabilidad de consistencia interna.

2.7 Métodos de Análisis de Datos

Se utilizó el método estadístico tanto descriptivo como inferencial para analizar los datos utilizando las medidas de tendencia central: Rango, cuadro de frecuencias, luego, para ser mostrado en grafico de barras; para las correlaciones entre dimensiones y variables se aplicará el coeficiente de contingencia y para la prueba de hipótesis se atizará el Chi cuadrado; entre los programas informáticos se utilizó el Excel y SPSS versión 23.

2.8 Aspectos Éticos

Se respetó la muestra anónima, se siguió el protocolo respetando y garantizando la confidencialidad de la información que brindaron los trabajadores.

El cuestionario se aplicó a 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, que es equivalente al 100% del tamaño de la muestra.

El trabajo de investigación está elaborado según el Reglamento y Directivas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. No ha sido plagiada total ni parcialmente.

CAPITULO III RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

Las variables estudiadas para la presente investigación son gestión administrativa y clima institucional, para lo cual, se caracterizó las variables y sus dimensiones respectivamente en base a tablas y gráficos adecuados a los resultados para su presentación, para luego, correlacionarlas en el orden respectivo entre las variables y dimensiones utilizando el coeficiente de contingencia.

Finalmente, para demostrar y contrastar la hipótesis planteada se realizará mediante la prueba estadística Chi cuadrado; a continuación, se presenta las tablas y gráficos correspondientes a las dos variables y sus respectivas dimensiones.

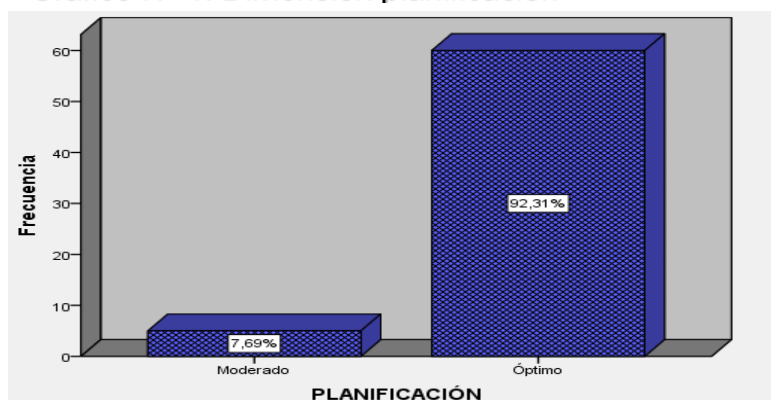
Resultados por dimensiones de la variable Gestión administrativa.

Tabla N° 3		
Resultados de la dimensión planificación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	5	7,69
Optimo	60	92,31
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se demuestra en la tabla N° 3 se muestra que en la dimensión planificación de los 65 trabajadores encuestados, 5 de ellos indican acciones de planificación en un nivel moderado, luego 60 trabajadores tienen una postura de planificación en un nivel óptimo.

Grafico N° 1: Dimensión planificación



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

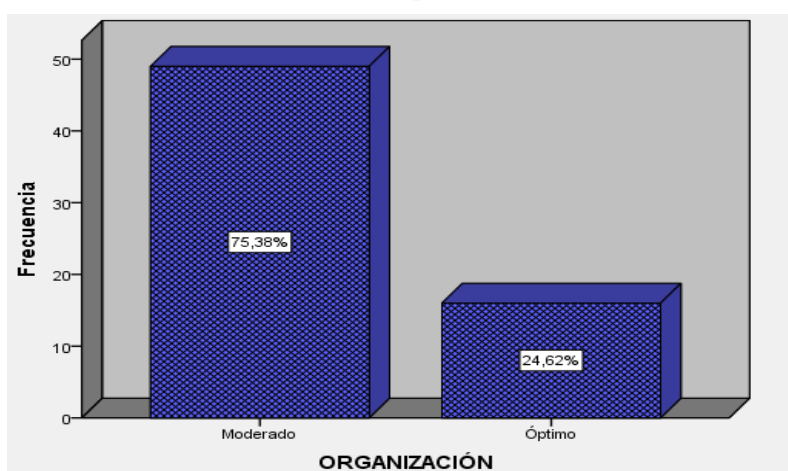
De acuerdo al grafico N° 1 se evidencia que en la dimensión planificación del 100% de encuestados el 7,69% indican que los trabajadores planifican en un nivel moderado, luego el 92,31% indican que planifican en un nivel óptimo.

Tabla N° 4		
Resultados de la dimensión organización		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	49	75,38
Optimo	16	24,62
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se expone en la tabla N° 4 se muestra que en la dimensión organización de los 65 trabajadores encuestados, 49 de ellos indican acciones de organización en un nivel moderado, luego 16 trabajadores tienen una postura de organización en un nivel óptimo.

Grafico N° 2: Dimensión organización



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

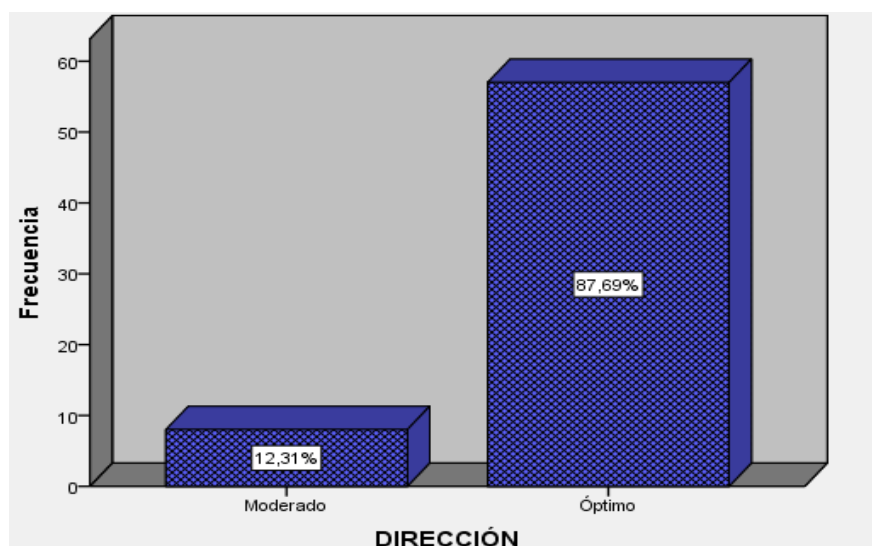
De acuerdo al grafico N° 2 se evidencia que en la dimensión organización del 100% de encuestados el 75,38% indican que los trabajadores organizan en un nivel moderado, luego el 24,62% indican que organizan en un nivel óptimo.

Tabla N° 5		
Resultados de la dimensión dirección		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	8	12,31
Optimo	57	87,69
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se demuestra en la tabla N° 5 se muestra que en la dimensión dirección de los 65 trabajadores encuestados, 8 de ellos indican acciones de dirección en un nivel moderado, luego 57 trabajadores tienen una postura de dirección en un nivel óptimo.

Grafico N° 3: Dimensión dirección



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

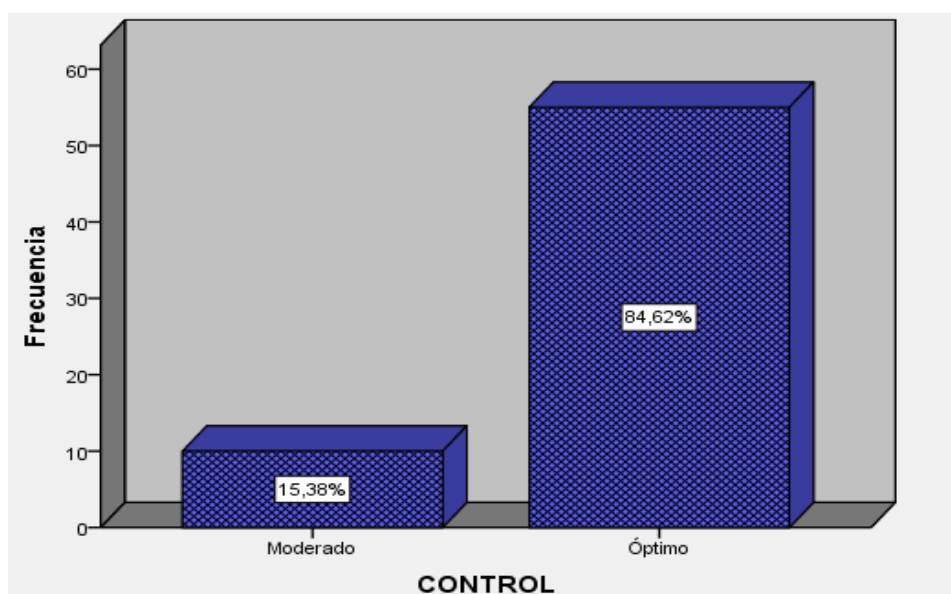
De acuerdo al grafico N° 3 se evidencia que en la dimensión dirección del 100% de encuestados el 12,31% indican que los trabajadores dirigen en un nivel moderado, luego el 87,69% indican que dirigen en un nivel óptimo.

Tabla N° 6		
Resultados de la dimensión control		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	10	15,38
Optimo	55	84,62
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se expone en la tabla N° 6 se muestra que en la dimensión control de los 65 trabajadores encuestados, 10 de ellos indican acciones de control en un nivel moderado, luego 55 trabajadores tienen una postura de control en un nivel óptimo.

Grafico N° 4: Dimensión control



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

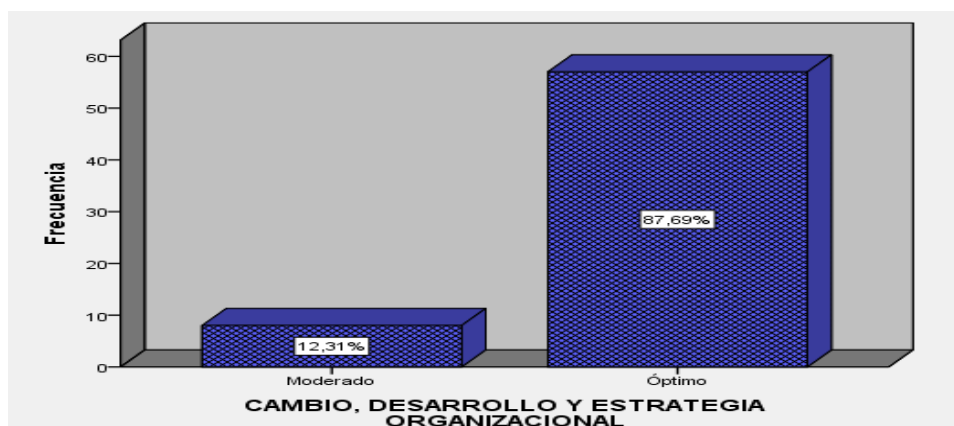
De acuerdo al grafico N° 4 se evidencia que en la dimensión control del 100% de encuestados el 15,38% indican que los trabajadores controlan en un nivel moderado, luego el 84,62% indican que controlan en un nivel óptimo.

Tabla N° 7		
Resultados de la dimensión cambio, desarrollo y estrategia organizacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	8	12,31
Optimo	57	87,69
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Se muestra en la tabla N° 7 la dimensión cambio, desarrollo y estrategia organizacional de los 65 trabajadores encuestados, 8 de ellos indican acciones de cambio, desarrollo y estrategia organizacional en un nivel moderado, luego 57 trabajadores tienen una postura de cambio, desarrollo y estrategia organizacional en un nivel óptimo.

Grafico N° 5: Dimensión cambio, desarrollo y estrategia organizacional



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación

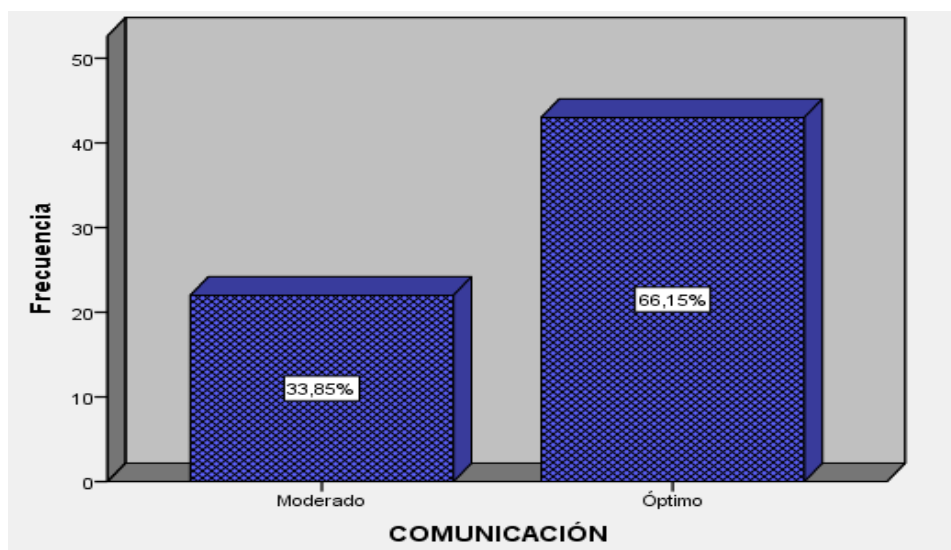
De acuerdo al grafico N° 5 se evidencia la dimensión cambio, desarrollo y estrategia organizacional del 100% de encuestados el 12,31% indican que los trabajadores tienen un cambio, desarrollo y estrategia organizacional en un nivel moderado, luego el 87,69% indican que realizan cambio, desarrollo y estrategia organizacional en un nivel óptimo.

Tabla N° 8		
Resultados de la dimensión comunicación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	22	33,85
Optimo	43	66,15
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se expone en la tabla N° 8 se muestra que en la dimensión comunicación de los 65 trabajadores encuestados, 22 de ellos indican acciones de comunicación en un nivel moderado, luego 43 trabajadores tienen una postura de comunicación en un nivel óptimo.

Grafico N° 6: Dimensión comunicación



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

De acuerdo al grafico N° 6 se muestra que en la dimensión comunicación del 100% de encuestados el 33,85% indican que los trabajadores se comunican en un nivel moderado, luego el 66,15% indican que se comunican en un nivel óptimo.

Tabla N° 9		
Resultados de la dimensión liderazgo, poder y política		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	8	12,31
Optimo	57	87,69
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Como se manifiesta en la tabla N° 9 se muestra que en la dimensión liderazgo, poder y política de los 65 trabajadores encuestados, 8 de ellos indican acciones de liderazgo, poder y política en un nivel moderado, luego 57 trabajadores tienen una postura de liderazgo, poder y política en un nivel óptimo.

Grafico N° 7: Dimensión liderazgo, poder y política



Fuente: Tabla N° 9

Interpretación

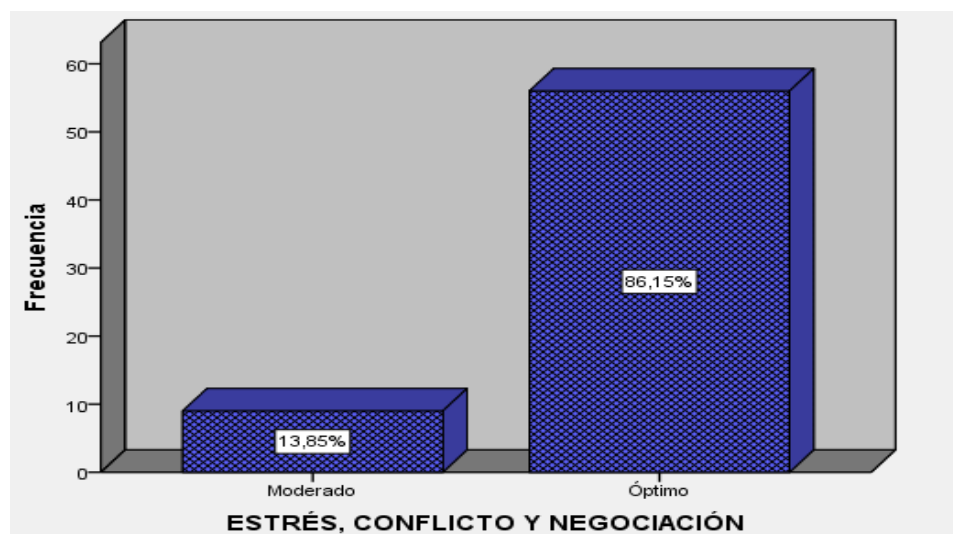
De acuerdo al grafico N° 7 se evidencia que en la dimensión liderazgo, poder y política del 100% de encuestados el 12,31% indican que los trabajadores tienen liderazgo, poder y política en un nivel moderado, luego el 87,69% indican que tienen liderazgo, poder y política en un nivel óptimo.

Tabla N° 10		
Resultados de la dimensión estrés, conflicto y negociación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,00
Moderado	9	13,85
Optimo	56	86,15
Total	65	100,00
Fuente: Base de datos cuestionario gestión administrativa.		

Interpretación

Se expone en la tabla N° 10 se muestra que en la dimensión estrés, conflicto y negociación de los 65 trabajadores encuestados, 9 de ellos indican acciones de estrés, conflicto y negociación en un nivel moderado, luego 56 trabajadores tienen una postura de estrés, conflicto y negociación en un nivel óptimo.

Grafico N° 8: Dimensión estrés, conflicto y negociación



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación

De acuerdo al grafico N° 8 se evidencia que en la dimensión estrés, conflicto y negociación del 100% de encuestados el 13,85% indican que los trabajadores tienen estrés, conflicto y negociación en un nivel moderado, luego el 86,15% indican que tienen estrés, conflicto y negociación en un nivel óptimo.

3.2 Contrastación de Hipótesis

Seguidamente se demuestran los resultados del análisis mediante la prueba de Chi cuadrado (χ^2) de las variables gestión administrativa y clima institucional, del mismo modo, de sus respectivas dimensiones; para lo cual, se aprovechará el siguiente baremo:

Baremo para el coeficiente de correlación	
Coeficiente	Interpretación
(1)	Correlación perfecta
(0,85 – 0,99)	Correlación alta y fuerte
(0,60 – 0,84)	Correlación alta
(0,40 – 0,59)	Correlación moderada
(0,15 – 0,39)	Correlación baja
(0,01 – 0,14)	Correlación baja y débil
(0)	Correlación nula
Fuente: Chipana (1993 p. 76)	

Prueba de Hipótesis General

a) Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Análisis estadístico

Tabla N° 11: Gestión administrativa con clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017

			CLIMA INSTITUCIONAL		Total
			Moderado	Óptimo	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Moderado	Recuento	9	4	13
		Recuento esperado	2,0	11,0	13,0
		% del total	13,8%	6,2%	20,0%
	Óptimo	Recuento	1	51	52
		Recuento esperado	8,0	44,0	52,0
		% del total	1,5%	78,5%	80,0%
Total		Recuento	10	55	65
		Recuento esperado	10,0	55,0	65,0
		% del total	15,4%	84,6%	100,0%

Tabla N° 12: Prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,193 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	31,207	1	,000
Razón de verosimilitud	29,881	1	,000
Asociación lineal por lineal	35,636	1	,000
N de casos válidos	65		

d) Coeficiente de contingencia:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} = 0.74$$

e) Interpretación

Observando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.74 se deduce la existencia de una alta correlación entre las variables gestión

administrativa y clima institucional, es decir que, una buena gestión administrativa mejorara el clima institucional.

Al confirmar la relación en la prueba de hipótesis se tiene un valor significativo (valor crítico observado) $0.00 < 0.05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa el cual indica que existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

Prueba de Hipótesis Específica 1

a) Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

H1: Existe relación significativa entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Análisis estadístico

Tabla N.13: planificación con cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

			CAMBIO, DESARROLLO Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL		Total
			Moderado	Óptimo	
PLANIFICACIÓN	Moderado	Recuento	5	0	5
		Recuento esperado	,6	4,4	5,0
		% del total	7,7%	0,0%	7,7%
	Óptimo	Recuento	3	57	60
		Recuento esperado	7,4	52,6	60,0
		% del total	4,6%	87,7%	92,3%
Total		Recuento	8	57	65
		Recuento esperado	8,0	57,0	65,0
		% del total	12,3%	87,7%	100,0%

Tabla N° 14: Prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,594 ^a	1	,000
Corrección de continuidad	30,294	1	,000
Razón de verosimilitud	24,670	1	,000
Asociación lineal por lineal	38,000	1	,000
N de casos válidos	65		

d) Coeficiente de contingencia:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} = 0.77$$

e) Interpretación

Observando el coeficiente de contingencia (c) igual 0.77 se deduce la existencia de una alta correlación entre las dimensiones planificación y

cambio, desarrollo y estrategia organizacional; es decir, que una buena planificación mejorara el cambio, desarrollo y estrategia organizacional.

Al confirmar la relación en la prueba de hipótesis se tiene una probabilidad significativa (valor critico observado) $0.000 < < 0.05$ con Chi cuadrado, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe una alta correlación entre las dimensiones planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional, es decir que, una buena planificación mejorara el cambio, desarrollo y estrategia organizacional.

Prueba de Hipótesis Específica 2

a) Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre organización y comunicación en la
Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

H1: Existe relación significativa entre organización y comunicación en la
Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Análisis estadístico

Tabla N.º 15: Organización con comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

			COMUNICACIÓN		Total
			Moderado	Óptimo	
ORGANIZACIÓN	Moderado	Recuento	21	28	49
		Recuento esperado	16,6	32,4	49,0
		% del total	32,3%	43,1%	75,4%
	Óptimo	Recuento	1	15	16
		Recuento esperado	5,4	10,6	16,0
		% del total	1,5%	23,1%	24,6%
Total	Recuento	22	43	65	
	Recuento esperado	22,0	43,0	65,0	
	% del total	33,8%	66,2%	100,0%	

Tabla N.º 16: Prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,219 ^a	1	,007
Corrección de continuidad	5,677	1	,017
Razón de verosimilitud	8,795	1	,003
Asociación lineal por lineal	7,108	1	,008
N de casos válidos	65		

d) Coeficiente de contingencia:

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} = 0.33$$

e) Interpretación

Observando el coeficiente de contingencia (c) igual a 0.33 se deduce la existencia de una baja correlación entre las dimensiones organización y comunicación, es decir que, una buena organización mejorara la comunicación.

Al confirmar la relación en la prueba de hipótesis se tiene una probabilidad significativa (valor crítico observado) $0.007 < 0.05$ con Chi cuadrado, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, la existencia de dicha relación al hallarse en el estudio da las suficientes evidencias que permitan confirmar dicho hallazgo.

Prueba de Hipótesis Específica 3

a) Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

H1: Existe relación significativa entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Análisis estadístico

Tabla N.º 17: Dirección*liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

			LIDERAZGO, PODER Y POLÍTICA		Total
			Moderado	Óptimo	
DIRECCIÓN	Moderado	Recuento	5	3	8
		Recuento esperado	1,0	7,0	8,0
		% del total	7,7%	4,6%	12,3%
	Óptimo	Recuento	3	54	57
		Recuento esperado	7,0	50,0	57,0
		% del total	4,6%	83,1%	87,7%
Total	Recuento	8	57	65	
	Recuento esperado	8,0	57,0	65,0	
	% del total	12,3%	87,7%	100,0%	

Tabla N.º 18: Prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,294 ^a	1	,000
Corrección de continuidad	16,321	1	,000
Razón de verosimilitud	14,401	1	,000
Asociación lineal por lineal	20,967	1	,000
N de casos válidos	65		

d) Coeficiente de contingencia

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} = 0.57$$

e) Interpretación

Observando el coeficiente de contingencia (c) igual a 0.57 se deduce la existencia de una moderada correlación entre las dimensiones dirección y liderazgo, poder y política, es decir que, una buena dirección mejorara el liderazgo, poder y política.

Al confirmar la relación en la prueba de hipótesis se tiene una probabilidad significativa (valor critico observado) $0.000 < < 0.05$ con Chi cuadrado, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, la existencia de dicha relación al hallarse en el estudio da las suficientes evidencias que permitan confirmar dicho hallazgo.

Prueba de Hipótesis Específica 4

a) Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

H1: Existe relación significativa entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Análisis estadístico

Tabla N° 19: Control con estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

			ESTRÉS, CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN		Total
			Moderado	Óptimo	
CONTROL	Moderado	Recuento	5	5	10
		Recuento esperado	1,4	8,6	10,0
		% del total	7,7%	7,7%	15,4%
	Óptimo	Recuento	4	51	55
		Recuento esperado	7,6	47,4	55,0
		% del total	6,2%	78,5%	84,6%
Total	Recuento		9	56	65
	Recuento esperado		9,0	56,0	65,0
	% del total		13,8%	86,2%	100,0%

Tabla N° 20: Prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,950 ^a	1	,000
Corrección de continuidad	9,615	1	,002
Razón de verosimilitud	9,748	1	,002
Asociación lineal por lineal	12,750	1	,000
N de casos válidos	65		

d) Coeficiente de contingencia

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}} = 0.44$$

e) Interpretación

Observando el coeficiente de contingencia (c) igual a 0.44 se deduce la existencia de una moderada correlación entre las dimensiones control y estrés, conflicto y negociación, es decir que, un buen control mejorara el estrés, conflicto y negociación.

Al confirmar la relación en la prueba de hipótesis se tiene una probabilidad significativa (valor critico observado) $0.00 < < 0.05$ con Chi cuadrado, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, la existencia de dicha relación al hallarse en el estudio da las suficientes evidencias que permitan confirmar dicho hallazgo.

CAPITULO IV DISCUSIÓN

La investigación efectuada a cerca de la relación entre gestión administrativa y clima institucional de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017, cuyos manifestaciones y alcances significativos aportan a la comprensión de la realidad problemática de las variables gestión administrativa y clima institucional, donde la investigación concluye que, la relación significativa entre las variables en mención.

En el transcurso del estudio se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima institucional de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017, mediante la administración de cuestionarios dirigidos a una muestra conformada por 65 trabajadores dentro del ámbito de la investigación.

En los resultados se manifiesta que, si existe relación significativa entre las dos variables de estudio, determinado a través del coeficiente de contingencia= 0.74; al verificar dicha relación en la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa alta entre gestión administrativa y clima institucional para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

Como cimiento elemental para el estudio, se considera los trabajos previos y teorías relacionadas al tema como antecedentes para el transcurso del trabajo de investigación y que en ello se encontró estudios que sustentan la presente investigación. Por lo tanto, el argumento es sustentado por las siguientes teorías:

Se localiza el trabajo de Huamani (2015), en su tesis *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013”*, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa El Salvador. El estudio de tipo aplicada, con una muestra de 60 empleados, a quienes se aplicó una encuesta. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El personal de conducción de trenes del metro de lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de lima, linea1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral

En el estudio de Pérez y Rivera (2015), en su tesis *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”*, Universidad Nacional de Amazonía Peruana, Iquitos. El estudio de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental - transeccional, con una muestra de 107 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Existe un nivel

medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.

Asimismo, se identifica el trabajo de Antezana y Ccanto (2015), en su tesis *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica - 2012”*, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. El estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, con una muestra de 34 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

El clima organizacional; expresado en el potencial humano, influye en un 58.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El clima organizacional; correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 64.7% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. El Clima Organizacional; expresado en la cultura de la organización influye en un 85.3% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Otro estudio, es el trabajo de Carruitero y Riccer (2014), en su tesis *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad – 2014”*, Universidad Privada del Norte, Trujillo. El estudio de tipo transeccional o transversal, con un diseño no experimental, con una muestra de 17 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de contrataciones del

Gobierno Regional La Libertad, esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los colaboradores dentro de la organización; por ende, se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. Se propuso el plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional la Libertad, tomándose en cuenta: mejora de las condiciones físicas y ambientales de la gerencia de contrataciones, realizar un trabajo encaminado al mejoramiento de la organización laboral, lograr una adecuada cohesión grupal, mejorar métodos y estilos, mejorar el proceso de toma de decisiones, elaborar programas de capacitación, establecer formas de reconocimiento, reducir los niveles de estrés laboral y trabajar con profesionalidad.

También encontramos el estudio de Aldana (2013), en su tesis *“La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín”*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El estudio de tipo básica, con un diseño correlacional, con una muestra de 90 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario. Y el autor presenta las siguientes conclusiones:

Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación estadísticamente significativa ($r = 0,056$) entre la variable: gestión institucional, y la variable: clima laboral. Esto significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional que, a su vez, también se da en un nivel regular en las instituciones educativas N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima” de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín.

Reflexionando las teorías anteriores, toca referir sobre gestión administrativa, y hace mención Soria (2012, p. 154), “Acciones necesarias que se realizan para el desarrollo operativo de los programas que están a cargo de la institución”. Vale decir que, es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a

través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo, los cuales son: planear, organizar, dirigir y controlar.

Bajo ese argumento, García (2009, p. 45), “Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Por todo lo mostrado, se manifiesta la relación significativa entre las variables gestión administrativa y clima institucional de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017; es decir que, con la una buena gestión administrativa mejorará el clima institucional.

CAPITULO V CONCLUSIONES

- ✓ Considerando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.74 se deduce la existencia de una alta correlación entre las variables gestión administrativa y clima institucional, es decir que, una buena gestión administrativa mejorara el clima institucional. Se corrobora dicha relación en la prueba de hipótesis, donde se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
- ✓ Considerando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.77 se deduce la existencia de una alta correlación entre las dimensiones planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional, es decir que, una buena planificación mejorara el cambio, desarrollo y estrategia organizacional. Se corrobora dicha relación en la prueba de hipótesis, donde se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
- ✓ Considerando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.33 se deduce la existencia de una baja correlación entre las dimensiones organización y comunicación, es decir que, una buena organización mejorara la comunicación. Se corrobora dicha relación en la prueba de hipótesis, donde se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,007 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

- ✓ Considerando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.57 se deduce la existencia de una moderada correlación entre las dimensiones dirección y liderazgo, poder y política, es decir que, una buena dirección mejorara el liderazgo, poder y política. Se corrobora dicha relación en la prueba de hipótesis, donde se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

- ✓ Considerando el coeficiente de contingencia obtenido (c) igual a 0.44 se deduce la existencia de una moderada correlación entre las dimensiones control y estrés, conflicto y negociación, es decir que, un buen control mejorara el estrés, conflicto y negociación. Se corrobora dicha relación en la prueba de hipótesis, donde se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0,000 menor al 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

- ✓ A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, se recomienda ampliar y profundizar los estudios sobre gestión administrativa que permita mejorar el clima institucional en los trabajadores de la entidad.
- ✓ Al Alcalde y Regidores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, promover y desarrollar estrategias o proyectos de capacitación que ayuden a incrementar y optimizar el nivel de gestión administrativa para contribuir el desarrollo de un clima institucional favorable.
- ✓ A la comunidad científica, tomar en consideración los resultados de la presente investigación para asentar las bases que, en lo posterior se puede realizar investigaciones de tipo experimental referido a las variables en estudio.

CAPITULO VII REFERENCIAS

- A.F.A. Editores Importadores (2006). *Enciclopedia de negocios y alta dirección* (Tomo 1). Lima: Editores Importadores.
- Abanto Vélez, W. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación, guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Aldana Guadalupe, E.W._(W., 2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3890/1/Aldana_ge.pdf
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Antezana Iparraguirre, D.N. y CCANTO VALLE, J.J. (2015). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica - 2012* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/57/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200054.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación, guía para su elaboración* (3a ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* (6a ed.). Caracas: Episteme.
- Bunge, M. (1969). *La investigación científica*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- Carruitero Becerra, J. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad – 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6289/Carruitero%20Becerra,%20Jorge%20%20-%20Riccer%20Cueva,%20Manuel%20Alberto.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, proceso administrativo* (3a ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cali: Universidad del Valle.
- Garza Puente, D.G. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas. Recuperado de: <https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>

Grawitz, M. (1974). *Methodes de Sciences Sociales*. Paris: Dalloz.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5a ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5a ed.). McGraw-Hill.

Huamani Córdova, N.N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Recuperado de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Kerlinger, F.N. y Lee, H.B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4a ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (14a ed.). México: McGraw-Hill.

Levin, R.I. y Rubin, D.S. (1996). *Estadística para administradores* (6a ed.). México: Pearson Educación.

Meléndez Narváez, R.R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014* (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf

Morán Delgado, G. y Alvarado Cervantes, D.G. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.

Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/935/rolaizola.pdf?sequence=1>

Peñafiel Landívar, J.C. (2011). *Análisis del proceso de gestión administrativa y clima organizacional en la franquicia KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) en el distrito metropolitano de Quito* (Tesis de Pregrado). Universidad Tecnológica Israel, Quito. Recuperado de: <http://190.11.245.244/bitstream/47000/89/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-538.pdf>

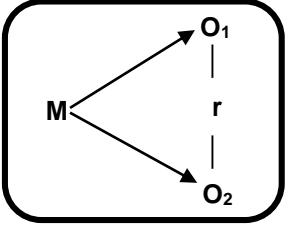
Pérez Tenazoa, N.O. y Rivera Cardozo, P.L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Amazonía Peruana, Iquitos. Recuperado de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

_(Reyes Ponce, 2007) Administración moderna. México: Limusa.

Soria Del Castillo, B. (2012). *Diccionario municipal peruano* (2a ed.). Lima: Nova Print.
Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4a ed.). México: Limusa.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.				
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017? - ¿Qué relación existe entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017? - ¿Qué relación existe entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017? - ¿Qué relación existe entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017? 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Existe relación significativa entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Existe relación significativa entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Existe relación significativa entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre planificación y cambio, desarrollo y estrategia organizacional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Determinar la relación que existe entre organización y comunicación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Determinar la relación que existe entre dirección y liderazgo, poder y política en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. - Determinar la relación que existe entre control y estrés, conflicto y negociación en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017. 	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión administrativa.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control <p>Variable 2:</p> <p>Clima institucional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio, desarrollo y estrategia organizacional - Comunicación - Liderazgo, poder y política - Estrés, conflicto y negociación 	<p>Método de Investigación:</p> <p>General: Científico</p> <p>Específico: Descriptivo Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: No experimental</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde: M = Muestra O1= Gestión administrativa O2= Clima institucional r = Correlación</p> <p>Población: 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez</p> <p>Muestra: 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario</p> <p>Técnicas de Procesamiento de Datos: Estadística Descriptiva</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión administrativa

OBJETIVO: Recoger información sobre los niveles de gestión administrativa

DIRIGIDO A: A los trabajadores de la Municipalidad distrital de Puerto Bermúdez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chamorro Mejía Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Excelente
---------	-------	-----------


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCM
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Administración de personal	El CAP se formula de acuerdo a las normas de racionalización.				/		/		/		/		
			Cuenta con el Manual de Procedimientos Administrativos reconocido mediante resolución.				/		/		/		/		
		Administración de recursos materiales	La entidad cuenta con un plan de mantenimiento de la infraestructura.				/		/		/		/		
			La entidad cuenta con un plan de mantenimiento del equipamiento.				/		/		/		/		
		Administración de recursos financieros	El presupuesto de la entidad está elaborado en función del Plan Anual de Trabajo.				/		/		/		/		
			El comité de recursos directamente recaudados cuenta con Plan de Trabajo.				/		/		/		/		
		Administración del trámite documentario y archivo	El usuario está informado sobre el tiempo de tramitación, costo, requisitos, y responsables de los trámites.				/		/		/		/		
			El archivo general de la entidad está organizado en función a las áreas.				/		/		/		/		

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ORGANIZACIÓN	Administración de personal	Se cuenta con el Manual de Organización y Funciones reconocido mediante resolución.					✓		✓		✓		✓			
			El MOF guarda relación con el CAP de la entidad.					✓		✓		✓		✓			
		Administración de recursos materiales	La entidad cuenta con el inventario físico de bienes materiales.					✓		✓		✓		✓			
			Cuenta con el TUPA oficialmente aprobado.					✓		✓		✓		✓			
		Administración de recursos financieros	Los recursos económicos que capta la entidad se encuentran en el TUPA.					✓		✓		✓		✓			
			Los recursos financieros satisfacen las necesidades de la entidad.					✓		✓		✓		✓			
		Administración del trámite documentario y archivo	Se organiza y sistematiza la recepción y entrega de documentación e información mediante el TUPA.					✓		✓		✓		✓			
			Se cuenta con encuestas que miden el grado de satisfacción del usuario.					✓		✓		✓		✓			
	DIRECCIÓN	Administración de personal	Se toman decisiones tendientes a la satisfacción laboral del personal.					✓		✓		✓		✓			
			Se verifica el record de tardanzas y faltas y se informa a la superioridad.					✓		✓		✓		✓			
		Administración de recursos materiales	Está organizada y cumple con sus funciones el Comité de Altas y Bajas.					✓		✓		✓		✓			
			El mobiliario de la entidad está operativo y en buen estado.					✓		✓		✓		✓			
		Administración de recursos financieros	Se toman decisiones oportunas para la satisfacción de necesidades de presupuesto.						✓	✓		✓		✓			
			El comité de recursos directamente recaudados cuenta con resolución de reconocimiento.					✓			✓	✓		✓			

CONTROL	Administración del trámite documentario y archivo	Se toman decisiones para el mejoramiento en la atención de trámite documentario a los usuarios				/		/		/		/		
		Se implantan disposiciones con la finalidad de perfeccionar la atención de trámite documentario.				/		/		/		/		
	Administración de personal	Se cuenta con instrumentos para el control y permanencia de la asistencia del personal.				/		/		/		/		
		El Comité Especial de Evaluación realiza informes periódicos a través de fichas del desempeño laboral.				/		/		/		/		
	Administración de recursos materiales	Se realiza periódicamente supervisión y control de los bienes materiales de la entidad.				/		/		/		/		
		La unidad encargada de control patrimonial revisa el inventario de bienes materiales de la entidad.				/		/		/		/		
	Administración de recursos financieros	Los libros y la documentación contable están al día.				/		/		/		/		
		Se verifica y controla que los recursos sean utilizados de acuerdo a los objetivos de la entidad.				/	/	/		/		/		
	Administración del trámite documentario y archivo	Se logran superar oportunamente situaciones de conflicto respecto al trámite documentario.				/		/		/		/		
		El procedimiento administrativo pasa por un proceso sostenible de mejoramiento continuo.				/		/		/		/		


 Dr. Rafael Chamorro Mejía
 DOCENTE POST GRADO UCV.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión administrativa

OBJETIVO: Recoger información sobre los niveles de gestión administrativa


DIRIGIDO A: A los trabajadores de la Municipalidad distrital de Puerto Bermúdez

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chamorro Mejía Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Excelente
---------	-------	-----------


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV

FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO: Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	CAMBIO, DESARROLLO Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Cambio organizacional	El trabajo en su área es el adecuado.				/		/		/		/			
			Considera Ud. que en su entidad existe una política de formación de acuerdo al puesto y necesidades de trabajo.				/		/		/		/			
		Desarrollo organizacional	En su entidad se establece un sistema de formación técnica para fomentar la polivalencia entre los trabajadores.				/		/		/		/			
			En su entidad se establece cursos de formación sobre cómo trabajar en equipo.				/		/		/		/			
			En su entidad se establece un sistema de formación en función del cargo desempeñado que permita ascender de nivel.				/		/		/		/			
		Estrategia organizacional	En su entidad se establece un sistema de formación en función de las necesidades demandadas por los trabajadores.				/		/		/		/			
			Los medios que se utilizan en su entidad para comunicarse son los adecuados.					/	/		/		/			
			Las relaciones personales con sus compañeros son adecuadas.				/		/		/		/		/	

CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Control	Hay colaboración en la búsqueda de soluciones.					✓		✓		✓		✓		
			Existe una buena comunicación y confianza.					✓		✓		✓				
		Motivación	Hay delimitación y reparto equitativo de las tareas y bonificaciones.					✓		✓		✓		✓		
			La gestión se preocupa por informarle de todos los puntos que le conciernen.					✓		✓		✓			✓	
		Expresión de emociones	Considera que la comunicación dentro de su área es la adecuada.					✓		✓		✓		✓		
			Considera que en su entidad los conflictos se tratan de una manera abierta y franca.					✓		✓		✓		✓		
		Información	Describen con claridad los objetivos y tareas de mi cargo.					✓		✓			✓	✓		
			Me forman y asesoran cuando se le requiere.					✓		✓		✓		✓		
	LIDERAZGO, PODER Y POLÍTICA	Liderazgo basado en rasgos de personalidad	Me comunican cómo hago el trabajo y qué se espera de mí.					✓		✓		✓		✓		
			Me tratan con respeto y educación.					✓		✓		✓		✓		
		Liderazgo basado en teorías del comportamiento	Me informan de manera oportuna sobre las decisiones que afectan a mi trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			Me apoyan para que lleve a cabo cambios y mejoras en mi trabajo.					✓		✓		✓			✓	
		Poder y dependencia	Cuando se producen errores no busca culpables, sino soluciones.					✓		✓		✓		✓		
			El liderazgo en la entidad es accesible y abierto.					✓		✓		✓		✓		
		Comportamiento político	Planifican y organizan adecuadamente el trabajo del equipo.					✓		✓		✓			✓	

ESTRÉS, CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN		Favorece a que exista un clima de colaboración entre los miembros del equipo de trabajo.				/	/	/	/				
	Estrés	Me siento entusiasmado y motivado con mi trabajo.				/	/	/	/				
		Se usa el sentido del humor para suavizar los momentos más difíciles.				/	/		/	/			
		Muestra Ud. confianza en la gente que lo rodea.				/	/	/	/				
	Conflicto	Ante cualquier problema que surge en el trabajo, se unen los miembros del equipo para lograr una solución.				/	/	/	/	/			
		Cree Ud. que la comunicación que le llega de sus compañeros, es suficiente a la hora de desarrollar su trabajo.				/	/	/	/				
		Los problemas de la entidad no causan perturbaciones en el ambiente de trabajo.				/	/	/	/	/			
	Negociación	Existe confianza en las posibilidades del equipo para lograr los objetivos.				/	/	/	/				
		Considera Ud., que en su entidad los conflictos se tratan y resuelven de una manera abierta y franca.				/	/		/	/			


 Dr. Rafael Chamorro Mejía
 DOCENTE POST GRADO UCA

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ**

DATOS DEL ENCUESTADO:

ENUNCIADOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El CAP se formula de acuerdo a las normas de racionalización.			
2	Cuenta con el Manual de Procedimientos Administrativos reconocido mediante resolución.			
3	La entidad cuenta con un plan de mantenimiento de la infraestructura.			
4	La entidad cuenta con un plan de mantenimiento del equipamiento.			
5	El presupuesto de la entidad está elaborado en función del Plan Anual de Trabajo.			
6	El comité de recursos directamente recaudados cuenta con Plan de Trabajo.			
7	El usuario está informado sobre el tiempo de tramitación, costo, requisitos, y responsables de los trámites.			
8	El archivo general de la entidad está organizado en función a las áreas.			
9	Se cuenta con el Manual de Organización y Funciones reconocido mediante resolución.			
10	El MOF guarda relación con el CAP de la entidad.			
11	La entidad cuenta con el inventario físico de bienes materiales.			
12	Cuenta con el TUPA oficialmente aprobado.			
13	Los recursos económicos que capta la entidad se encuentran en el TUPA.			
14	Los recursos financieros satisfacen las necesidades de la entidad.			
15	Se organiza y sistematiza la recepción y entrega de documentación e información mediante el TUPA.			
16	Se cuenta con encuestas que miden el grado de satisfacción del usuario.			
17	Se toman decisiones tendientes a la satisfacción laboral del personal.			
18	Se verifica el record de tardanzas y faltas y se informa a la superioridad.			
19	Está organizada y cumple con sus funciones el Comité de Altas y Bajas.			
20	El mobiliario de la entidad está operativo y en buen estado.			
21	Se toman decisiones oportunas para la satisfacción de necesidades de presupuesto.			
22	El comité de recursos directamente recaudados cuenta con resolución de reconocimiento.			
23	Se toman decisiones para el mejoramiento en la atención de tramite documentario a los usuarios			
24	Se implantan disposiciones con la finalidad de perfeccionar la atención de trámite documentario.			
25	Se cuenta con instrumentos para el control y permanencia de la asistencia del personal.			
26	El Comité Especial de Evaluación realiza informes periódicos a través de fichas del desempeño laboral.			
27	Se realiza periódicamente supervisión y control de los bienes materiales de la entidad.			
28	La unidad encargada de control patrimonial revisa el inventario de bienes materiales de la entidad.			
29	Los libros y la documentación contable están al día.			
30	Se verifica y controla que los recursos sean utilizados de acuerdo a los objetivos de la entidad.			
31	Se logran superar oportunamente situaciones de conflicto respecto al trámite documentario.			
32	El procedimiento administrativo pasa por un proceso sostenible de mejoramiento continuo.			

**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ**

DATOS DEL ENCUESTADO:

ENUNCIADOS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El trabajo en su área es el adecuado.			
2	Considera Ud. que en su entidad existe una política de formación de acuerdo al puesto y necesidades de trabajo.			
3	En su entidad se establece un sistema de formación técnica para fomentar la polivalencia entre los trabajadores.			
4	En su entidad se establece cursos de formación sobre cómo trabajar en equipo.			
5	En su entidad se establece un sistema de formación en función del cargo desempeñado que permita ascender de nivel.			
6	En su entidad se establece un sistema de formación en función de las necesidades demandadas por los trabajadores.			
7	Los medios que se utilizan en su entidad para comunicarse son los adecuados.			
8	Las relaciones personales con sus compañeros son adecuadas.			
9	Hay colaboración en la búsqueda de soluciones.			
10	Existe una buena comunicación y confianza.			
11	Hay delimitación y reparto equitativo de las tareas y bonificaciones.			
12	La gestión se preocupa por informarle de todos los puntos que le conciernen.			
13	Considera que la comunicación dentro de su área es la adecuada.			
14	Considera que en su entidad los conflictos se tratan de una manera abierta y franca.			
15	Describen con claridad los objetivos y tareas de mi cargo.			
16	Me forman y asesoran cuando se le requiere.			
17	Me comunican cómo hago el trabajo y qué se espera de mí.			
18	Me tratan con respeto y educación.			
19	Me informan de manera oportuna sobre las decisiones que afectan a mi trabajo.			
20	Me apoyan para que lleve a cabo cambios y mejoras en mi trabajo.			
21	Cuando se producen errores no busca culpables, sino soluciones.			
22	El liderazgo en la entidad es accesible y abierto.			
23	Planifican y organizan adecuadamente el trabajo del equipo.			
24	Favorece a que exista un clima de colaboración entre los miembros del equipo de trabajo.			
25	Me siento entusiasmado y motivado con mi trabajo.			
26	Se usa el sentido del humor para suavizar los momentos más difíciles.			
27	Muestra Ud. confianza en la gente que lo rodea.			
28	Ante cualquier problema que surge en el trabajo, se unen los miembros del equipo para lograr una solución.			
29	Cree Ud. que la comunicación que le llega de sus compañeros, es suficiente a la hora de desarrollar su trabajo.			
30	Los problemas de la entidad no causan perturbaciones en el ambiente de trabajo.			
31	Existe confianza en las posibilidades del equipo para lograr los objetivos.			
32	Considera Ud., que en su entidad los conflictos se tratan y resuelven de una manera abierta y franca.			

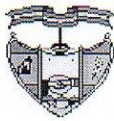
BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																		V1							
	PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN										DIRECCIÓN										CONTROL											
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	D11	9	10	11	12	13	14	15	16	D12	17	18	19	20	21	22	23	24	D13	25	26	27	28	29	30	31	32	D14						
1	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	82	3	
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	84	3
3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	2	2	3	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	80	3	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	80	3	
5	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	75	2	
6	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	83	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	2	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	85	3	
8	3	2	3	3	2	2	2	3	20	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2	75	2	
9	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	2	2	2	3	2	2	19	2	75	2	
10	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	86	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	89	3	
12	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	82	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	3	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	83	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	84	3	
15	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	21	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	86	3	

	CLIMA INSTITUCIONAL																																									
	CAMBIO, DESARROLLO Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL									COMUNICACIÓN									LIDERAZGO, PODER Y POLÍTICA									ESTRÉS, CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN									V2					
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	D21	9	10	11	12	13	14	15	16	D22	17	18	19	20	21	22	23	24	D23	25	26	27	28	29	30	31	32	D24						
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	2	3	2	2	19	2	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	84	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	88	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	85	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	89	3
5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	73	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	90	3
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	90	3
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	2	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	86	3
9	3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	74	2
10	3	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	85	3
11	3	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	2	3	2	20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	83	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	87	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	93	3
14	3	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	2	3	3	2	3	2	19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	86	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	91	3

	BASE DE DATOS GENERAL: VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																		V1							
	PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN								CONTROL															
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	D11	9	10	11	12	13	14	15	16	D12	17	18	19	20	21	22	23	24	D13	25	26	27	28	29	30	31	32	D14						
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	82	3
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	84	3	
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	80	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	80	3	
5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	75	2
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	83	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	2	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	85	3
8	3	2	3	3	3	2	2	2	3	20	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2	75	2
9	3	2	3	3	3	3	2	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	2	2	2	3	2	2	19	2	75	2
10	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	86	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	89	3	
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	82	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	3	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	83	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	84	3
15	3	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	21	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	86	3
16	3	3	3	2	3	2	2	3	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	2	2	3	20	3	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	74	2
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	2	3	3	2	2	3	3	21	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	85	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	83	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	85	3
20	2	3	2	2	3	2	3	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	3	21	3	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	76	2
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	85	3
22	3	3	2	3	2	3	2	3	2	21	3	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	80	3
23	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	2	3	2	3	2	2	20	3	3	3	2	2	3	3	2	3	21	3	83	3
24	2	2	3	3	3	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	2	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	85	3
25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	82	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	82	3
27	3	3	3	2	2	2	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	74	2	
28	3	2	3	2	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	80	3
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	80	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	84	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	83	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	2	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	85	3
33	3	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	75	2
34	3	2	3	3	3	3	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	3	3	2	19	2	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	75	2
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	86	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	89	3
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3																																	

	BASE DE DATOS GENERAL: VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL																																	V2									
	CAMBIO, DESARROLLO Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL									COMUNICACIÓN								LIDERAZGO, PODER Y POLÍTICA								ESTRÉS, CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN																	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	D21	9	10	11	12	13	14	15	16	D22	17	18	19	20	21	22	23	24	D23	25	26	27	28	29	30	31	32	D24							
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	2	3	2	2	19	2	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	84	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	88	3	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	2	3	2	2	2	3	2	3	19	2	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	85	3	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	89	3	
5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	73	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	90	3	
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	90	3	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	86	3	
9	3	2	2	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	74	2
10	3	2	2	3	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	85	3		
11	3	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	2	2	2	2	20	3	83	3	
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	87	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	93	3		
14	3	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	2	3	3	2	3	2	2	19	2	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	86	3	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	91	3	
16	3	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	3	2	2	3	2	2	2	3	19	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	75	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	89	3
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	90	3	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	2	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	90	3	
20	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	85	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	3	20	3	84	3	
22	3	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	75	2	
23	3	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	90	3
24	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	21	3	86	3	
25	3	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	90	3	
26	3	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	2	2	3	2	2	3	3	2	19	2	3	3	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	84	3	
27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	2	2	3	2	1	3	3	18	2	3	3	2	3	2	2	1	17	2	3	2	3	1	1	3	1	3	17	2	74	2	
28	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	85	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	89	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	89	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	2	3	1	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	89	3	
32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	90	3	
33	2	2	3	2	3	2	2	3	19	2	3	2	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	3	2	3	1	2	3	18	2	3	3	1	3	3	2	1	2	18	2	74	2	
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	2	2	3	2	2	3	18	2	2	3	3	3	3	2	3	22	3	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	82	3	
35	3	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	3	3	20	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	85	3	
36	3	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2				



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

*EL QUIEN SUSCRIBE LA PRESENTE, GERENTE MUNICIPAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ,*

AUTORIZA:

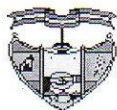
A **MELINA CASANDRA CORONACION OSHIKAWA**; maestriza de la Universidad Cesar Vallejo, quien aplicara el instrumento de recolección de datos titulado: GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ, 2017; en las dependencias de nuestra institución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines y usos que estime por conveniente.

Oxapampa, mayo del 2017.



MUNICIPALIDAD DIST. PTO. BERMUDEZ
[Firma]
Ing. Alberto A. MORALES PARRA
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

*EL QUIEN SUSCRIBE LA PRESENTE, GERENTE MUNICIPAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ, OTORGA LA*

CONSTANCIA:

A **MELINA CASANDRA CORONACION OSHIKAWA**; maestriza de la Universidad Cesar Vallejo, quien aplico el instrumento de recolección de datos titulado: **GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ, 2017**; en las dependencias de nuestra institución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines y usos que estime por conveniente.

Oxapampa, julio del 2017. •


MUNICIPALIDAD DIST. PTO. BERMUDEZ

Ing. Alberto A. MORALES PARRA
GERENTE MUNICIPAL

PANEL FOTOGRAFICO

FUNCIONARIOS DESARROLLANDO LAS ENCUESTAS.

